N° 98-17 au catalogue

POSSIBILITÉS SALARIALES POUR LES MINORITÉS VISIBLES AU CANADA

Numéro d'enregistrement du produit 75F0002M

Novembre 1998

Derek Hum[1], Département d'économie, Université du Manitoba

Wayne Simpson[2], Département d'économie, Université du Manitoba

La série des documents de travail sur la Dynamique du revenu et du travail est conçue en vue de communiquer les résultats des études ainsi que les décisions importantes ayant trait au Programme sur la dynamique du revenu et du travail. Elle est une continuation de la Série de documents de recherche de l'EDTR. Ces documents sont disponibles en français et en anglais. Pour obtenir une description sommaire des documents disponibles ou un exemplaire de ces documents, communiquez avec l'Unité des services aux clients, Édifice Jean-Talon, 7e étage, section B5, Statistique Canada, Ottawa (Ontario), Canada, K1A 0T6; par INTERNET: DYNAMIQUE@STATCAN.CA; par téléphone au (613) 951-7355 ou sans frais au 1-888-297-7355; ou par télécopieur au (613) 951-3012.

---

1 Winnipeg (Manitoba) R3T 2M5, dhum@cc.umanitoba.ca

2 Winnipeg (Manitoba) R3T 2M5, simpson@cc.umanitoba.ca

SOMMAIRE

Les possibilités salariales qui s'offrent aux différents groupes raciaux varient considérablement. Nous présentons une nouvelle analyse des écarts salariaux pour différents groupes minoritaires visibles au Canada, qui tient également compte des antécédents d'immigration; pour l'analyse, on utilise la première vague de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu.

À l'exception des hommes noirs, nous ne voyons aucun désavantage salarial important chez les membres de minorités visibles nés au Canada. C'est surtout parmi les immigrants membres de minorités visibles que l'on retrouve ces écarts. D'après nos résultats, les politiques destinées à créer un marché du travail canadien équitable pour tous devraient peut-être se concentrer plus sur l'aide aux immigrants et moins sur les lois traditionnelles en matière d'équité dans l'emploi.

106-03918/

TABLE DES MATIÈRES

		Page
1.	Introduction	1
2.	Recherches antérieures au Canada	3
3.	L'échantillon de l'EDTR	7
4.	Désavantages salariaux pour les minorités visibles	13
5.	Coup d'oeil détaillé sur les désavantages salariaux chez les minorités visibles	20
6.	Résumé et répercussion sur la politique	37
Remerciements		40
Références		41

1. INTRODUCTION

Le Canada se voit comme une société multiculturelle et multiraciale. De plus, Satistique Canada prévoit que les membres de minorités visibles augmenteront plus rapidement que la population totale d'ici l'an 2016 (Kalbach et autres collaborateurs, 1993:24 ff.). Dans une société composée de gens de couleurs différentes, les possibilités économiques peuvent varier d'un groupe racial à l'autre. Par exemple, le revenu familial médian des Noirs et des Hispaniques aux États-Unis n'est équivalent qu'aux deux tiers de celui des Blancs (Leviatan et autres collaborateurs, 1981 : 238, 246), alors que les Japonais et les Chinois américains ont un revenu médian de 32 % et de 12%, respectivement, supérieur à la moyenne nationale (Sowell 1982 : 46; voir également Carlson et Schwartz, 1988).

Quelle est la raison de ces différences observées chez les groupe raciaux? Dans quelle mesure peut-on attribuer cet écart à la discrimination *en soi* et aux facteurs reliés à la productivité? Dans le cas des Hispaniques ou des Asiatiques, par exemple, la langue pourrait constituer un inconvénient, mais les Noirs américains parlent l'anglais et leurs gains sont quand même très inférieurs à ceux des Blancs. Ainsi, des facteurs autres que la langue entrent en jeu.[1]

Le lieu de naissance peut être un autre facteur important. Il ne fait désormais plus de doute que les récents immigrants aux États-Unis ont à subir des désavantages économiques qui diminuent au fur et à mesure de l'assimilation

---

[1] La question de la langue et des gains peut ressortir au cours de débats sur la politique canadienne, mais ce n'est pas notre principale préoccupation ici. Toutefois, nous tenons compte des différences linguistiques dans notre analyse des écarts dans les gains. Pour avoir des évaluations récentes des écarts dans les gains par groupe linguistique au Québec, consultez Bloom et Grenier (1992) ainsi que Shapiro et Stelcner (1997).

(Borjas, 1994). Est-ce la même chose au Canada? Dans l'affirmative, il est important, du point de vue de la politique, de tenir compte du statut d'immigrant dans l'évaluation des possibilités économiques offertes aux minorités visibles, car les immigrants au Canada appartiennent de plus en plus à des groupes minoritaires visibles. Kalbach et autres collaborateurs (1993:8) signalent qu'entre 1986 et 1991, deux immigrants sur trois au Canada appartiennet à une minorité visible.

Le genre de renseignements donnés par les médias et les groupes d'intervention au sujet des gains des minorités visibles sont en général des données cumulatives et peuvent être trompeuses pour l'élaboration de politiques. Par exemple, les données du fichier de données principal de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR)[2] indiquent que les minorités visibles au Canada ont des revenus annuels de 23 133 $ et un taux de rémunération de 12,75 $, par rapport à des gains de 26 328 $ et à un taux de rémunération de 14,99 $ pour les Blancs. Par conséquent, les minorités visibles doivent composer, en tant que groupe, avec un désavantage salarial de 15 % et un écart dans les gains de 13 %. Ainsi, ceci pourrait signifier que la couleur *en soi* constitue un facteur de discrimination sur le marché canadien du travail.

Toutefois, un examen plus attentif des données révèle un écart important chez les groupes minoritaires visibles dans les gains annuels, les heures de travail, la proportion de femmes ou d'immigrants dans chaque groupe, etc.[3] Par

---

[2] Les données sont décrites en détails dans la dernière section.

[3] Nos regroupements masquent également un écart considérable. Par exemple, les Japonais ont des gains annuels supérieurs à 48 000 $, bien au-dessus du revenu comparable chez les Blancs, bien que la petite taille de l'échantillon rende les comparaisons non fiables. Les tailles petites des échantillons de Coréens, Japonais, Sud-asiatiques, Philipins et membres des pays océaniques nous ont amené à les regrouper sous la rubrique Orientaux non-Chinois.

conséquent, les taux de rémunération constituent probablement une meilleure mesure des possibilités qu'offrent le marché du travail pour les salariés que les gains annuels (Christofides et Swidinsky 1994:35). De plus, si le statut d'immigrant représente un substitut pour le nombre de facteurs préjudicieux sur le marché du travail, alors ces facteurs, à l'exception de la couleur et du sexe, pourraient contribuer aux écarts salariaux. En bref, on ne devrait pas s'empresser d'extrapoler sur des possibilités de travail offertes au Canada aux minorités visibles sans faire une distinction entre ces divers groupes ni oublier d'examiner l'influence du sexe, des études, de l'expérience de travail et du statut d'immigrant. Un recherche plus approfondie s'impose.

Notre rapport présente une nouvelle analyse des écarts salariaux chez les différentes minorités visibles au Canada et s'appuie sur la première vague du fichier de données principal de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu. La richesse des données permet de faire une estimation des importances relatives des écarts. De même, nous abordons le rôle de l'immigration comme facteur désavantageux pour les minorités visibles au Canada, sur le marché du travail. Nos résultats ont des répercussions sur la politique d'équité dans l'emploi et l'immigration, ce dont nous discutons brièvement dans notre conclusion.

2. RECHERCHES ANTÉRIEURES AU CANADA

Souvent, les études antérieures menées au Canada débutent en reconnaissant que les minorités visibles (avec les femmes, les personnes handicapées et les Autochtones) forment une catégorie désavantagée en ce qui a trait aux marchés du travail. Christofides et Swidinsky (1994) utilisent l'Enquête sur l'activité de 1989 (EA) pour examiner les répercussions salariales du statut de

groupe minoritaire et du sexe.[4] Ils indiquent que les femmes dans les minorités visibles sont particulièrement désavantagées, mais que sur le marché du travail, le désavantage que subissent les hommes des groupes minoritaires se compare à celui des femmes blanches» (p.46). Ils ont recours à une variable dichotomique dérivée de la question sur la perception de soi pour identifier les membres de minorités visibles et reconnaissent que «leurs données ne [leur] permettent pas d'effectuer une analyse de chaque groupe minoritaire (p.46). Par conséquent, il est impossible de déterminer si certains membres de minorités visibles gagnent plus d'argent que leurs homologues blancs et si d'autres gagnent moins. Pourtant, la politique gouvernementale sur l'équité dans l'emploi se base uniquement sur le statut de minorité visible. De plus, il est dans l'intérêt du gouvernement de savoir si les écarts salariaux résultent de facteurs reliés à la productivité, et dans quelle proportion (comme les études, par exemple) et quelle proportion peut être attribuable à la discrimination fondée sur la couleur. Il est également intéressant de se demander si les possibilités qu'offre le marché du travail sont différentes pour les immigrants et, si c'est le cas, de quelle façon. Christophides et Swidinsky (1994:39) concluent que les immigrants ne sont «généralement pas désavantagés sur le marché canadien du travail».

Ces conclusions semblent aller à l'encontre des récentes recherches sur les immigrants et le marché canadien du travail menées par Bloom, Grenier et Gunderson (1995). Ces auteurs utilisent des données totalisées des recensements de 1971, 1981 et 1986 pour examiner les gains des immigrants. Ils se servent d'un modèle développé par Chiswick (1978) et Borjas (1985) pour étudier les gains des

[4] Les autres études comprennent celles de Baker et Benjamin (1997), qui ont utilisé les données du recensement de 1991 pour étudier l'ethnicité, les naissances dans les autres pays et les gains, ainsi que de Nakamura et Nakamura (1992), qui se sont servis des données du recensement de 1981 pour examiner les taux de rémunération des immigrants et des hommes nés au pays. Les deux études se limitent aux hommes.

immigrants aux É.-U. Ce modèle, que nous utiliserons aussi comme base pour notre étude, explique la raison de l'utilisation du logarithme des gains comme fonction pour déterminer les gains fondés sur des compétences standard comme les études et l'expérience potentielle (âge moins nombre d'années d'études), les mesures relatives au marché du travail (comme le nombre de semaines travaillées et le nombre d'heures de travail par semaine) et les variables reliées à l'immigration. Ces dernières comprennent une variable fictive permettant de faire la distinction entre entre ceux nés en dehors du Canada, pour mesurer «l'effet de l'arrivée au pays», et le nombre d'années de résidence au Canada depuis l'immigration, pour mesurer «l'effet de l'assimilation.»[5] Bloom et autres collaborateurs trouvent un effet de l'arrivée au pays négatif (les gains sont inférieurs pour les immigrants à leur arrivée au Canada) et un effet d'assimilation positif (les gains des immigrants tendent à augmenter plus rapidement que la moyenne). Dans les données totalisées, leurs estimations signifient qu'il faut environ 25 ans pour que les gains des immigrants rejoignent ceux des personnes nées au pays (l'effet d'assimilation).

DeSilva (1996) utilise les données du recensement pour examiner les gains des immigrants, dont de nombreux appartiennet à des minorités visibles, et conclut que les écarts dans les gains des immigrants faisant partie de groupes minoritaires visibles peuvent s'expliquer par les différences dans la qualité des niveaux d'études en apparence identiques. Sa conclusion s'appuie sur le fait qu'il n'a trouvé

---

[5] L'effet de l'arrivée au pays est représenté par la différence dans les rémunérations logarithmiques chez les immigrants et les natis du pays, lorsque le nombre d'années depuis la migration est égal à zéro. L'effet d'assimilation est le taux de la diminution annuel de cette différence depuis l'arrivée. Bloom et autres collaborateurs utilisent également une série de variables fictives pour estimer les effets de cohorte pour les immigrants. Dans notre étude, qui se base sur un échantillon représentatif, nous n'utilisons que le nombre d'années au pays depuis la migration, car elles sont parfaitement colinéaires avec les effets de cohorte, selon le moment choisi.

pratiquement aucun écart salarial (et donc de discrimination) entre les membres de minorités visibles nés au Canada et ceux des minorités non visibles nés au Canada. Encore ici, DeSilva ne fait aucune distinction entre les différentes minorités visibles.

Dans une recherche plus récente, DeSilva (1997) examine un échantillon d'hommes immigrants reçus de 1981 à 1984, qui sont âgés de 25 à 64 et ne sont pas des travailleurs autonomes; cet échantillon est tiré de la base de données longitudinales sur l'immigration qui a été développée récemment (BDLI). Ici, DeSilva se concentre sur différentes classes d'immigrants (réfugiés, immigrants indépendants, parents désignés, etc.). Comme la BDLI ne contient aucun échantillon de natifs du pays, DeSilva utilise la classe d'immigrants indépendants comme référence et s'aperçoit que les gains de certains groupes grimpent plus rapidement au fur et à mesure que la durée de leur séjour au pays se prolonge. Le groupe le plus désavantagé est celui des réfugiés au sens de la Convention, en provenance surtout des pays du Tiers Monde, et qui sont, fort probablement, membres de minorités visibles.

Enfin, Beach et Worswick (1993) utilisent les données de l'Enquête sur la mobilité professionnelle des femmes âgées de 25 à 64 ans pour déterminer s'il existe un «effet double négatif»; c'est-à-dire pour vérifier si les femmes immigrantes sont désavantagées sur le plan salarial en plus de l'être en raison du sexe. Ils n'ont trouvé aucun effet double négatif, mais signale un effet double négatif qui est «très marqué chez les femmes immigrantes très éduquées» (.35). Par conséquent, on ne peut passer outre la dimension sexe dans les possibilités d'emploi au Canada.

Par ailleurs, Boyd (1992), à l'aide des données du recensement de 1986, souligne l'importance de la connaissance de la langue du pays hôte et signale que les femmes immigrantes au Canada connaissant peu la langue ont des gains moins élevés. Et ce qui complique encore plus les choses pour les études canadiennes, c'est que l'anglais et le français sont toutes les deux les langues du pays hôte, chacun ayant sa propre région de dominance (voir Bloom et Grenier, 1992). Par conséquent, les immigrants membres de minorités visibles et qui connaissent peu la langue dominante d'une région peuvent avoir moins de possibilités sur le marché du travail.

Notre recherche tente de résoudre certaines ambiguïtés concernant la situation des minorités visibles chez les groupes de couleurs différentes, tout en tenant compte des caractéristiques reliées à l'immigration chez les actifs, du sexe, des compétences et de la langue parlée, entres autres. Nous essayons d'y arriver à l'aide du fichier de données principal de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR). Ce fichier nous permet de combiner des renseignements individuels sur les membres de certains groupes minoritaires visibles et l'année d'immigration avec des données détaillées sur l'activité. La majorité de cette information est supprimée ou réduite en raison des exigences de confidantialité du fichier EDTR.

3. L'ÉCHANTILLON DE L'EDTR

Notre analyse se fonde sur la première vague d'une nouvelle source de microdonnées, soit l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) de 1993, qui fait suite à l'Enquête sur l'activité (EA) utilisée par Christofides et Swidinsky (1994). Comme l'EA, l'EDTR contient de l'information détaillée sur l'activité du marché du travail durant toute l'année de référence et, à titre

d'enquête par panel, suivra chaque répondant d'année en année au cours des vagues subséquentes. En outre, l'EDTR a amélioré l'information rétrospective concernant des facteurs importants comme l'expérience de travail, les études et les antécédents d'immigrant.

Ce fichier a cependant un inconvénient : certains renseignements importants ne sont pas disponibles sur la bande gouvernementale en raison de leur confidentialité. En particulier, le fichier ne contient aucune ventilation des minorités visibles par groupe ethnique, qui est le point central du présent document, et supprime ou regroupe les renseignements importants sur les antécédents relatifs à l'immigration. C'est pour ces raisons que dans le présent rapport, nous utilisons le fichier de données principal de l'EDTR de 1993 pour accroître la portée de l'analyse des gains des minorités visibles.

L'échantillon du fichier de données principal se compose, sans compter les étudiants,[6] de 11 428 hommes et de 12 156 femmes. De ceux-ci, 6 241 hommes et 5 505 femmes ont signalé des gains en 1993. Le tableau 1 montre les moyennes pour des variables utilisées dans notre analyse. Nous n'indiquons que les résultats pondérés ici, car ils sont plus représentatifs de l'ensemble de la population canadienne.[7]

---

[6] Les étudiants sont traditionnellement exclus des études sur les gains, probablement parce que leur activité première est d'étudier et non de travailler.

[7] On peut se procurer sur demande les résultats non pondérés auprès des auteurs.

Tableau 1. Moyenne de l'échantillon pour la main-d'oeuvre dans l'EDTR

Variable	Échantillon d'hommes	Échantillon de femmes
Salaire horaire composite	17,35 $	13,69 $
Salaire comp. log.	2,76	2,50
Minorités visibles?	6,56 %	7,09 %
Noirs?	0,92 %	1,22 %
Indo-pakistanais?	1,58 %	1,29 %
Chinois?	1,45 %	1,59 %
Orientaux non-Chinois?	1,46 %	2,11 %
Arabes?	0,67 %	0,39 %
Latino-américains?	0,47 %	0,50 %
Immigrant?	14,95 %	16,21 %
Nbre d'années depuis la migration*	3,29	3,41
Années de scolarité	12,93	13,07
Études faites surtout en dehors du Canada?	10,98 %	11,99 %
Diplôme d'études secondaires (aucun diplôme universitaire)?	58,81 %	66,11 %
Diplôme universitaire ou certificat?	17,18 %	16,07 %
Années d'expérience de travail au Canada	17,72	15,79
Années d'expérience de travail à l'extérieur du Canada*	0,56	0,40
Heures payées par semaine	40,01	31,94
Semaines de travail par année	48,30	48,03

Variable	Échantillon d'hommes	Échantillon de femmes
Anglais, langue maternelle et langue dominante (en dehors du Québec)?	56,44 %	58,07 %
Français, langue maternelle et langue dominante (au Québec)?	23,65 %	22,25 %
Lieu de résidence : Atlantique?	8,93 %	8,22 %
Québec?	27,59 %	26,01 %
Prairies?	17,76 %	17,99 %
Colombie-Britannique?	12,24 %	13,04 %
Villes de plus de 500 000 habitants?	40,81 %	41,39 %
Régions rurales?	23,10 %	21,26 %
Autochtone?	2,06 %	2,29 %
Marié (common law)?	73,31 %	73,73 %
Travailleur autonome?	4,27 %	3,72 %
Professionnel ou cadre supérieur?	11,92 %	12,05 %
Semi-professionnel, technique ou cadre intermédiaire?	7,76 %	12,51 %
Superviseur ou contremaître?	15,44 %	10,83 %
Ouvrier qualifié ou fermier?	22,15 %	17,58 %
Ouvrier spécialisé?	20,84 %	26,97 %
Taille de l'échantillon (pondéré)	4 581 514	3 946 746
Taille de l'échantillon (non pondéré)	6 241	5 505

Note : L'échatillon ne comprend pas les étudiants qui ont travaillé en 1993. Échantillon pondéré à l'aide d'un facteur de pondération représentatif.

* Valeur de zéro pour les non-immigrants.

Les résultats du tableau 1 donne une estimation montrant qu'environ 7 % des hommes et des femmes au Canada qui travaillaient en 1993 s'associaient à une minorité visible. Nous avons regroupé en six groupes la classification très détaillée de l'origine ethnique dans l'EDTR, chacun représentant de 5 % à 30 % des membres de minorités visibles : Noirs, Indo-pakistanais, Chinois, Orientaux non-Chinois, Arabes et Latino-américains.[8]

Les immigrants sont majoritaires dans chaque groupe minoritaire visible, mais nombre d'immigrants n'appartiennent pas à un groupe de ce genre, car 15 % des hommes et 16 % des femmes sont des immigrants. Le fichier des données principal de l'EDTR contient également l'année de migration, ce qui nous permet de déterminer la durée de séjour d'un immigrant au Canada. Le nombre d'années passées au Canada depuis la migration, qui représente la période d'assimilation à la culture et à l'économie canadiennes des immigrants, peut être un élément important pour expliquer les différences dans les gains chez les groupes minoritaires visibles et les tendances assez distinctes dans l'immigration.

Les compétences, en particulier les études et l'expérience de travail, constituent un autre facteur économique qui explique les différences dans les gains, mais il pourrait s'avérer important de déterminer la source. En particulier, les ouvriers dont les compétences ont été acquises en dehors du Canada pourraient être moins crédités sur le marché du travail canadien, comme le suggère DeSilva (1996) pour les hommes immigrants. L'EDTR contient de l'information sur les années d'études terminées et les niveaux d'études importants atteints (diplôme d'études secondaires ou universitaires) et identifie également les ouvriers -- environ 11 % des hommes et 12 % des femmes -- qui ont fait leur études

[8] Bien qu'une désagrégation plus poussée de ces catégories aurait pu être utile, les échantillons auraient été extrêmement petits.

élémentaires et secondaires principalement dans un autre pays. En outre, l'EDTR indique la durée de l'expérience de travail en commençant avec le premier emploi à plein temps du répondant qui, combiné avec l'année d'immigration, nous permet de séparer l'expérience de travail totale en expérience de travail acquise au Canada depuis l'immigration et en expérience de travail acquise à l'extérieur du Canada, s'il y en a, avant l'immigration. Par conséquent, nous pouvons évaluer la contribution des compétences acquises au Canada et en dehors du Canada, séparément.

L'EDTR contient une riche variété d'autres données sur la population et l'activité, desquelles nous avons extrait certaines variables qui pourraient expliquer les différences dans les gains. On retrouve, entre autres, l'activité en 1993 (nombre d'heures de travail par semaine et de semaines de travail), si la langue maternelle du répondant est la langue provinciale dominante (suite de Nakamura et Nakamura (1992: 148), soit le français au Québec et l'anglais ailleurs, l'endroit (région de résidence et taille de la collectivité), le status d'Autochtone, l'état civil, si le répondant est un travailleur autonome, et sa profession. Les données sur les professions constituent une version regroupée des données de classification socio-économique de Pineo-Porter-McRoberts.

Grâce à cette information, nous pouvons étudier de façpn très détaille les effets du statut de minorité visible sur les gains horaires. Notre mesure des gains horaires est le salaire composite indiqué dans l'EDTR, établi d'après les emplois occupés en 1993. Comme dans des recherches antérieures, nous utilisons l'analyse de régression multiple pour isoler les effets du statut de minorité visible sur les rémunérations des autres caractéristiques indiquées dans le tableau 1. Ces autres caractéristiques, qui reflètent les différences dans les compétences accumulées, l'activité, l'immigration, le sexe, la langue, l'endroit, l'état civil et la profession -

influeront également sur les taux de rémunération des ouvriers. Comme nous l'avons déjà dit, les comparaisons simples de gains n'expliqueront pas les différences dans ces caractéristiques dans la population canadienne et favoriseront des généralisations erronées au sujet de la relation entre la couleur et les salaires. Comme dans les recherches antérieures, nous utilisons également le logarithme du taux de rémunération comme variable à expliquer. Les équations utilisant ces variables s'intègrent mieux aux données et facilitent l'interprétation des coefficients de régression en termes de pourcentage.

4. DÉSAVANTAGES SALARIAUX POUR LES MINORITÉS VISIBLES

Dans notre analyse initiale, nous examinons l'effet du statut de minorité visible en incorporant dans une équation salariale (logarithmique) standard une variable fictive simple pour représenter ce statut ou une série de variables fictives pour représenter les groupes minoritaires visibles distincts. À ce stade-ci, nous examinons également la question du biais dans le tirage de l'échantillon qui découle de l'exclusion des non-salariés. En effet, l'exclusion des non-salariés implique que nos résultats devront être interprétés comme des écarts salariaux chez les personnes qui travaillent plutôt que comme différences dans les salaires offerts à différents groupes. Comme notre intérêt porte sur les différences dans les possibilités qui s'offrent aux minorités visibles *par rapport* aux autres Canadiens, nous devrions analyser les offres salariales à la place des salaires observés.

Heureusement, il existe une technique économétrique conventionnelle permettant de corriger le biais dans le tirage d'un échantillon et qui nous permet en fait d'estimer les écarts dans les offres salariales aux différents groupes. Cette technique consiste à établir une équation du tirage d'un échantillon qui détermine,

à l'aide d ela régression des probits, si les répondant travaillaient en 1993 ou non.[9] Les estimations obtenues avec la régression des probits sont ensuites utilisées pour créer un terme du rapport de Mills inversé qui est inclus dans l'équation salariale (Heckman, 1979). Comme nos résultats sont pondérés à l'aide des facteurs de pondération représentatifs de l'EDTR pour obtenir les estimations pour la population canadienne, nous n'apportons aucune correction pour l'hétéroscédasticité.[10]

Les auteurs d'autres études ont constaté que le biais du tirage d'un échantillon était peu important (p. ex. Christofides et Swidinsky 1994:44), mais nous estimons que le rapport de Mills inversé est important dans nos résultats sur les hommes et les femmes, dans le tableau 2. Par conséquent, nous effectuons les corrections pour ce biais dans tous les résultats subséquents inscrits dans le présent document.[11]

La colonne 1 du tableau 2 montre les résultats obtenus pour les hommes avec une variable fictive simple pour le statut de minorité visible. L'estimation du

---

[9] L'équation sur l'activité comprend des variables sur l'âge et la taille de la famille en plus des autres variables incluses dans l'équation salariale. Consultez la note du tableau 2 pour d'autres détails. On peut se procurer sur demande les résultats probits auprès des auteurs.

[10] Nous ne pouvions fournir des résultats pondérés et les corriger pour l'hétéroscédasticité avec le fichier principal. Nous avons choisi de présenter les résultats pondérés, car ils sont plus représentatifs de la population canadienne et, par conséquent, plus utiles pour l'interprétation de la politique. On peut se procurer sur demande auprès des auteurs les résultats non pondérés corrigés pour tenir compte de l'hétéroscédasticité, qui ne changent en rien les conclusions fondamentales du présent rapport.

[11] Bien que le rapport de Mills inversé soit important, son exclusion ne modifie pas beaucoup les résultats essentiels du tableau 3; c'est-à-dire que la taille et l'importance des coefficients appliqués aux variables fictives sur les minorités visibles demeurent presque les mêmes. On peut obtenir sur demande auprès des auteurs les résultats du tableau 3 établis sans le rapport de Mills inversé.

coefficient pour cette variable implique que les membres d'une minorité visible reçoivent un salaire d'environ 14 % inférieur à celui des autres Canadiens, après qu'on a tenu compte des compétences accumulées, de l'activité courante, de l'immigration, de la langue, de l'endroit, du statut d'Autochtone, de l'état civil, du statut de travailleur autonome et du niveau de profession. Cette estimation est nettement différente de zéro.[12] La colonne 2 donne les estimations corresppondantes de l'effet de l'appartenance à une minorité visible sur les salaires, chez les membres de certains groupes minoritaires visibles : les Noirs gagnent environ 19 % de moins que les Canadiens ne faisant pas partie d'une minorité visible, les Indo-pakistanais environ 13 % de moins, les Chinois environ 12 % de moins et les Orientaux non-Chinois, environ 16 % de moins. Toutes ces estimations sont significatives. L'estimation des effets sur les salaires chez les membres des groupes d'Arabes et de Latino-américains est presque égale à zéro. Pris comme groupe, toutefois, les effets les effets de l'appartenance à un groupe minoritaire visible diffèrent grandement du zéro.[13]

---

[12] Dans le présent document, nous utilisons le niveau conventionnel d'importance = 0,05.

[13] On utilise un test f conventionnel pour la signification statistique d'un groupe de coefficients dans le document. Ici, F=5,43 est significatif à un niveau = 0,05.

Tableau 2. Équations d'offres salariables par statut de minorité visible (MV) (La variable dépendante est le logarithme du taux de rémunération; les résultats de la régression sont corrigés pour le biais du tirage de l'échantillon; les valeurs t entre paranthèses sont basées sur la matrice standard des variances-covariances)

	HOMMES		FEMMES	
Variable	**1 : MV fictive**	**2 : MV groupes**	**3 : MV fictive**	**4 : MV groupes**
Coordonnée à l'origine	2,001 (41,1)	2,002 (40,8)	1,726 (33,3)	1,742 (33,4)
Minorité visible?	-0,137 (5,4)		-0,068 (2,6)	
Noirs?		-0,193 (3,8)		-0,022 (0,5)
Indo-pakistanais?		-0,127 (3,0)		-0,025 (0,5)
Chinois?		-0,123 (3,0)		-0,092 (2,1)
Orientaux non-Chinois?		-0,161 (3,6)		-0,137 (3,3)
Arabes?		-0,105 (1,7)		0,058 (0,7)
Latino-américains?		-0,060 (0,9)		-0,090 (1,2)
Immigrant?	-0,068 (1,3)	-0,068 (1,2)	-0.203 (3.6)	-0,208 (3,7)
Nbre d'années depuis la migration	0,009 (2,5)	0,009 (2,3)	0.009 (2.4)	0,008 (2,2)
Nbre d'années depuis la migration, au carré	-,0002 (2,6)	-,0002 (2,6)	-.0001 (0.8)	-,00005 (0,6)
Années d'études	0,012 (5,1)	0,012 (5,1)	0,027 (9,4)	0,026 (9,4)
Études en dehors du Canada?	0,018 (0,6)	0,018 (0,6)	0,021 (0,7)	0,029 (1,0)
Études secondaires?	0,057 (3.9)	0,057 (3,9)	0,031 (1,8)	0,032 (1,8)
Université?	0,209 (8.3)	0,210 (8,3)	0,154 (5,6)	0,155 (5,6)
Années d'expérience au Canada	0,028 (16.5)	0,028 (16.4)	0,015 (8.3)	0,014 (8.0)
Années d'expérience au Canada, au carré	-0,0004 (10,5)	-0,0004 (10,3)	-0,0002 (5,2)	-0,0002 (5,0)

	HOMMES		FEMMES	
Variable	**1 : MV fictive**	**2 : MV groupes**	**3 : MV fictive**	**4 : MV groupes**
Années d'expérience à l'extérieur du Canada	-0,003 (0,6)	-0,003 (0,5)	0,0007 (0,1)	0,003 (0,4)
Années exp. ext. Canada, au carré	0,0002 (0,9)	0,0002 (0,9)	-,0001 (0,2)	-,0002 (0,5)
Heures payées par semaine	-0,014 (3.7)	-0,014 (3.8)	-,0008 (0,3)	-,0008 (0,3)
Semaines de travail par année	0,002 (4,8)	0,002 (4,8)	0,005 (11,8)	0,005 (11,8)
Anglais?	0,028 (1,8)	0,031 (1,9)	0,009 (0,6)	-,0003 (0,0)
Français?	-0,018 (0,7)	-0,019 (0,7)	-0,008 (0,3)	-0,004 (0,1)
Lieu de résidence : Atlantique?	-0,149 (8,0)	-0,150 (8,1)	-0,169 (8,4)	-0,170 (8,5)
Québec?	-0,023 (0,8)	-0,021 (0,7)	-0,083 (2,8)	-0,096 (3,2)
Prairies?	-0,086 (6,2)	-0,087 (6,2)	-0,132 (8,9)	-0,131 (8,8)
C.-B.?	0,067 (4,3)	0,065 (4,1)	0,033 (2,0)	0,034 (2,1)
Villes > 500 000?	0,023 (2,1)	0,024 (2,1)	0,090 (7,4)	0,091 (7,5)
Régions rurales?	-0,016 (1,2)	-0,015 (1,2)	-0,005 (0,4)	-0,004 (0,3)
Autochtone?	-0,047 (1,4)	-0,046 (1,4)	-0,022 (0,6)	-0,024 (0,7)
Marié?	0,153 (12,9)	0,152 (12,8)	0,011 (1,0)	0,011 (0,9)
Travailleur autonome?	-0,105 (4,5)	-0,105 (4,5)	-0,126 (4,7)	-0,125 (4,7)
Professionnel?	0,308 (15,0)	0,306 (14,8)	0,285 (13,7)	0,285 (13,7)
Semi-professionnel?	0,244 (11,8)	0,244 (11,7)	0,285 (14,6)	0,283 (14,4)
Superviseur?	0,228 (14,0)	0,226 (13,9)	0,116 (5,9)	0,117 (6,0)
Ouvrier qualifié?	0,211 (14,6)	0,211 (14,6)	0,092 (5.4)	0,092 (5.3)
Ouvrier spécialisé?	0,045 (3,1)	0,045 (3,1)	-,154 (10,4)	-,155 (10,4)
Rapport de Mills inversé	-0,117 (4,8)	-0,120 (4,8)	-0,070 (3,5)	-0,077 (3,8)
R^2	0,382	0,382	0,411	0,412
F	123,56	106,47	123,41	106,55
Taille de l'échantillon pondéré (non pondéré)	4 581 514 (6 241)	4 581 514 (6 241)	3 946 746 (5,505)	3 946 746 (5,505)

Notes : Lambda utilise une régression des probits pour expliquer la participation (gains positifs) en 1993 avec les années d'études, l'expérience, l'expérience au carré, les données fictives régionales, l'anglais et le français comme Langue maternelle dominante, la taille de la ville, le statut de minorité visible, le statut d'Autochtone, le statut dimmigrant, les années passées au pays depuis la migration, les années passées au pays depuis la migration au carré, l'âge, l'âge au carré, la taille de la famille et l'état civil comme variables explicatives. L'analyse de régression est pondérée afin de corriger l'hétédoscédasticité. On peut se procurer ces résultats par probits en faisant une demande aux auteurs. On peut également se procurer de la même façon les résultats de l'analyse de régression non pondérés qui ont été ajustés pour tenir compte du biais du tirage de l'échantillon et corrigés pour l'hétéroscédasticité.

Les colonnes 3 et 4 présentent des résultats comparables pour les femmes. Les résultats dans la colonne 3 signifient que les membres féminins d'une minorité visible reçoivent des gains d'environ 7 % inférieurs à deux des autres Canadiens, une estimation qui est aussi loin du zéro. La colonne 4 donne des estimations des désavantages salariaux significatifs de l'ordre d'environ 9 % pour les Chinois et de 14 % pour les orientaux autres que les Chinois. Les estimations pour les autres groupes ne sont pas significatifs, mais, pris collectivement, les groupes minoritaires donnent des résultats significatifs.[14]

Certains autres résultats du tableau 2 méritent une discussion. Le statut d'immigrant constitue un facteur statistiquement significatif pour expliquer les gains des femmes. La variable fictive sur l'immigration est significative et implique un désavantage salarial d'environ 20 % à l'arrivée au Canada. Le nombre d'années

[14] F=2.44

depuis la migration (et non son carré) est significatif et implique que la différence au moment de l'arrivée au pays est éliminée après une période de 25 ans, ce qui correspoand aux résultats antérieurs de Bloom et autres collaborateurs (1995). Les trois variables relatives à l'immigration -- la variable fictive, le nombre d'années depuis la migration et le carré de ce dernier -- sont également significatifs en tant que groupe.[15] Pour les hommes, la variable fictive sur l'immigration est négligeable, mais le nombre d'années depuis la migration et son carré sont significatifs. Toutefois, collectivement, ces variables ne sont pas significatives lorsque le niveau de signification = 0,05.[16] Comme une proportion élevée des membres des groupes minoritaires visibles sont des immigrants, nous reviendrons à cette relation dans la section suivante.

Les variables sur les compétences sont généralement significatives, sauf pour deux exceptions notables pour lesquelles les interprétations diffèrent assez. Dans tout le tableau 2, les études suivies à l'extérieur du Canada représentent une variable négligeable. Cela signifie que pour un niveau donné d'études — en termes d'années d'études, d'obtention d'un diplôme d'études secondaires ou d'un diplôme universitaire -- la source des études élémentaires et secondaires ne constitue pas un facteur significatif dans l'explication des gains. [17] L'expérience de travail acquise à l'extérieur du Canada est également négligeable dans tout le tableau 2, ce qui veut dire que seule l'expérience de travail acquise au Canada explique les différences salariales. En d'autres termes, les résultats du tableau 2 suggèrent que les études comptent, peu importe la source, mais que l'expérience de travail ne compte que si

---

[15] F=6,22 pour la colonne 3 et F=6,15 pour la colonne 4.

[16] F=2,35 pour la colonne 1 et F=2,19 pour la colonne 2.

[17] L'EDTR n'indique pas si ceux possédant un diplôme universitaire l'ont obtenu en dehors du Canada mais, de toute façon, les répercussions seraient ambigües. Beaucoup de Canadiens choisissent des universités étrangères alors qu'ils pourraient étudier au Canada.

elle est acquise sur le marché du travail canadien. Nous reprenons plus bas cette question.

5. COUP D'OEIL DÉTAILLÉ SUR LES DÉSAVANTAGES SALARIAUX CHEZ LES MINORITÉS VISIBLES

Il est possible d'apporter des améliorations au tableau 2, mais nous nous concentrons sur deux de celles-ci. Premièrement, nous établissons des régressions distinctes pour les minorités visibles et les autres Canadiens, comme le font Christofides et Swidinsky (1994). Comme nous avons des mesures améliorées pour de nombreuses variables importantes, en particulier celles relatives aux compétences et aux antécédents d'immigrant, nos résultats ne se comparent pas de façon stricte à ceux d'autres études. Toutefois, ils nous permettent de voir comment différents facteurs influent sur les écarts salariaux dans un groupe minoritaire visible et comment ce groupe se compare à ceux qui ne font pas partie d'une minorité visible. Deuxièmement, nous établissons des régressions distinctes pour les immigrants et les personnes nées au Canada, ce qui tient compte des différences chez les membres de minorités visibles. Cela nous permet de clarifier les effets des études et de l'expérience de travail cquises en dehors du Canada sur les salaires offerts aux immigrants. Cela nous permet également de voir de quelle manière les désavantages salariaux associés aux membres d'un groupe minoritaire visible diffèrent chez les immigrants et les Canadiens de souche. En bref, dans quelle mesure les désavatanges salariaux des minorités visibles ont un rapport avec l'assimilation des immigrants?

Le tableau 3 montre les régressions salariales distinctes par statut de minorité visible, pour les hommes et les femmes. Les colonnes 1 et 2 présentent les résultats pour les hommes d'une minorité visible, la colonne 2 comprenant

également les variables fictives destinées à établir les différences dans les désavantages salariaux chez les groupes minoritaires visibles. La colonne 3 donne les résultats pour les hommes n'appartiennent pas à une minorité visible.

Tableau 3. Équations des offres salariales pour les hommes et les femmes, par statut de minorité visible (MV)

	HOMMES			FEMMES		
Variable	**1 : MV**	**2 : groupes MV**	**3 : non MV**	**4 : MV**	**5 : groupes MV**	**6 : non MV**
Coordonnée à l'origine	2,204 (6,6)	2,328 (6,4)	1,964 (39,5)	1,983 (6,7)	2,011 (6,5)	1,722 (32,3)
Noirs?		-0,162 (1,3)			-0,035 (0,3)	
Indo-pakista-nais?		-0,043 (0,5)			0,032 (0,4)	
Orientaux non-Chinois?		-0,139 (1,5)			-0,028 (0,3)	
Arabes?		0,025 (0,2)			0,321 (2,1)	
Latino- américains		0,027 (0,2)			0,018 (0,1)	
Immigrant?	-0,351 (1,9)	-0,374 (1,9)	-0,087 (1,1)	-0,176 (1,0)	-0,264 (1,4)	-0,136 (1,8)
Nbre d'années depuis la migration	0,025 (1,8)	0,030 (2,0)	0,010 (2,0)	0,022 (1,8)	0,026 (2,1)	0,002 (0,4)
Années depuis migr. au carré	-,0007 (2,0)	-0,0008 (2,3)	-,0002 (2,1)	-,0005 (1,7)	-0,0006 (1,8)	0,00005 (0,6)
Années d'études	0,033 (2,2)	0,034 (2,2)	0,011 (4,8)	0,015 (0,9)	0,010 (0,6)	0,027 (9,6)
Études ext. Canada?	0,137 (1,3)	0,144 (1,4)	-0,08 (0,3)	-0,099 (1,1)	-0,083 (0,8)	0,030 (0,9)
Études second.?	0,015 (0,1)	0,028 (0,2)	0,055 (3,7)	-0,026 (0,2)	0,010 (0,1)	0,033 (1,9)
Université	0,124 (0,7)	0,149 (0,9)	0,202 (7,9)	0,213 (1,4)	0,247 (1,6)	0,146 (5,2)

	HOMMES			FEMMES		
Variable	**1 : MV**	**2 : groupes MV**	**3 : non MV**	**4 : MV**	**5 : groupes MV**	**6 : non MV**
Années exp. Canada	0,019 (1,4)	0,014 (1,0)	0,029 (16,6)	0,011 (0,9)	0,008 (0,6)	0,014 (8,1)
Années exp. Canada, au carré	-0,0002 (0,6)	-0,00002 (0,1)	-0,0005 (10,7)	-0,00001 (0,0)	0,00003 (0,1)	-0,0002 (5,1)
Années exp. ext. Canada	-0,012 (0,9)	-0,008 (0,6)	-0,002 (0,2)	-0,001 (0,1)	0,003 (0,2)	-0,0001 (0,0)
Années exp. ext. Canada	0,0004 (0,7)	0,0003 (0,5)	0,0005 (1,2)	-,0003 (0,3)	-0,0005 (0,6)	0,00002 (0,0)
Heures payées par semaine	-0,033 (1,0)	-0,046 (1,4)	-0,013 (3,6)	0,005 (0,2)	0,015 (0,6)	-0,001 (0,4)
Semaines de travail par année	-0,002 (0,5)	-0,001 (0,3)	0,003 (5,6)	0,0007 (0,3)	0,002 (0,6)	0,005 (12,0)
Anglais?	0,041 (0,6)	0,083 (0,9)	0,028 (1,7)	0,039 (0,5)	0,029 (0,3)	-,0008 (0,0)
Français?	0,346 (1,0)	0,319 (0,9)	-0,039 (1,5)	-0,372 (2,1)	-0,448 (2,5)	-0,019 (0,6)
Résid. : Atlantique?	-0,295 (1,5)	-0,300 (1,4)	-0,140 (7,6)	0,138 (0,9)	0,061 (0,4)	-0,177 (8,8)
Québec?	-0,299 (2,0)	-0,282 (1,8)	0,007 (0,2)	-0,086 (0,8)	-0,208 (1,8)	-0,077 (2,3)
Prairies?	-0,204 (2,5)	-0,203 (2,4)	-0,073 (5,2)	-0,096 (1,2)	-0,104 (1,3)	-0,134 (8,8)
C.-B.?	0,010 (0,1)	-0,014 (0,2)	0,075 (4,5)	0,022 (0,3)	-0,021 (0,2)	0,033 (1,9)
Villes > 500 000?	-0,028 (0,3)	-0,034 (0,4)	0,024 (2,1)	0,098 (1,4)	0,135 (1,9)	0,092 (7,4)
Régions rurales?	0,067 (0,4)	0,032 (0,2)	-0,015 (1,2)	-0,002 (0,0)	0,049 (0,3)	-0,003 (0,2)
Autochtone?	-0,412 (1,3)	-0,327 (1,0)	-0,041 (1,3)	0,112 (0,5)	0,144 (0,6)	-0,027 (0,8)
Marié?	0,224 (3,0)	0,200 (2,5)	0,153 (12,8)	0,152 (2,4)	0,164 (2,6)	0,001 (0,1)

	HOMMES			FEMMES		
Variable	**1 : MV**	**2 : groupes MV**	**3 : non MV**	**4 : MV**	**5 : groupes MV**	**6 : non MV**
Travail. autonome?	0,344 (1,9)	0,335 (1,8)	-0,120 (5,1)	-0,308 (1,3)	-0,329 (1,4)	-0,124 (4,6)
Profession-nel?	0,128 (1,0)	0,073 (0,6)	0,320 (15,3)	0,212 (1,6)	0,241 (1,8)	0,288 (13,6)
Semi-profes- sionnel?	0,162 (1,2)	0,134 (1,0)	0,247 (11,8)	0,348 (3,3)	0,310 (2,9)	0,281 (14,0)
Supervi-seur?	0,152 (1,4)	0,088 (0,8)	0,231 (14,1)	0,142 (1,2)	0,103 (0,9)	0,116 (5,8)
Ouvrier qualifié?	0,149 (1,4)	0,128 (1,2)	0,216 (14,9)	0,165 (1,6)	0,139 (1,3)	0,088 (5,0)
Ouvrier spécialisé?	-0,139 (1,8)	-0,145 (1,8)	0,061 (4,2)	-,180 (2,4)	-0,178 (2,3)	-0,154 (10,0)
Rapport de Mills inv.	-0,193 (2,2)	-0,247 (2,5)	-0,098 (3,8)	-0,188 (2,1)	-0,237 (2,5)	-0,066 (3,2)
R^2	0,554	0,567	0,373	0,610	0,626	0,401
F	7,01	6,12	119,37	7,92	7,03	117,80
Taille échant. Pond.(non pond.)	300 721 (200)	300 721 (200)	4 280,793 (6 041)	279 769 (183)	279 769 (183)	3 366 977 (5 322)

Notes : Comme pour le tableau 2.

Les équations pour les hommes membres de minorités visibles donnent peu d'explications en raison de la petite taille de l'échantillon,[18] mais le statut d'immigrant continue d'être important. Par exemple, pour les résultats de la

[18] Les statistiques f pour les équations du tableau 3 pour tous les groupes minoritaires visibles (colonnes 1 et 2 pour les hommes) sont statistiquement significatives, mais elles sont bien inférieures à celles pour les personnes n'appartenant pas à une minorité visible (colonne 3) ou à celles du tableau 2. De nombreuses valeurs t pour les coefficients individuels dans les colonnes 1 et 2, qui sont significatives dans la colonne 3 ou le tableau 2, sont maintenant négligeables. Les régressions distinctes pour chaque groupe minoritaire visible seraient encore moins informatives en raison du petit nombre d'observations et des niveaux de liberté de chaque groupe. Ces commentaires s'appliquent également aux femmes.

colonne 2, les variables relatives à l'immigration -- la variable fictive, le nombre d'année depuis la migration et son carré -- sont collectivement significatifs. Bien que la variable fictive sur l'immigration soit légèrement négligeable, son coefficient implique un désavantage salarial important d'environ 37 % pour les hommes immigrant au Canada. Le nombre d'années depuis la migration et son carré sont tous les deux significatifs et indiquent que cet effet à l'arrivée au Canada disparaît après 16 ans. La signification du terme au carré, ainsi que son coefficient négatif, indique que l'écart salarial entre un immigrant et un natif du Canada dans chaque catégorie disparaît avec le temps, mais à un rythme lent, au fur et à mesure que les immigrants sont assimilés.

Ces résultats contrastent grandement avec ceux de la colonne 3 pour les Canadiens ne faisant pas partie d'une minorité visible. Les variables relatives à l'immigration sont collectivement négligeables, et l'effet à l'arrivée au pays est faible et négligeable. En d'autres termes, bien que les antécédents d'immigration semblent expliquer les écarts salariaux chez les minorités visibles, ils semblent peu importants pour expliquer les écarts salariaux chez les personnes n'appartenant pas à une minorité visible. Ces résultats suggèrent que **l'interaction** antécédents d'immigration et membres de minorité visible pourrait nécessiter un examen plus poussé pour expliquer les écarts que nous observons dans les offres salariales.

La tendance chez les femmes est semblable, mais les résultats ne sont pas aussi probants. Pour la colonne 5, les variables relatives à l'immigration sont collectivement négligeables, bien que le nombre d'années depuis la migration demeure significatif individuellement. L'effet à l'arrivée au pays demeure assez important (environ 26 %), mais est négligeable. Cet effet est beaucoup moins important pour les femmes qui ne font pas partie d'un groupe minoritaire visible

(environ 13 %) et est négligeable, comme toutes les autres variables relatives à l'immigration.

Comme dans le tableau 2, les études faites à l'extérieur du Canada demeurent une variable négligeable. Ainsi, au sein du groupe minoritaire visible seulement, la source des études ne semblent pas importer. L'expérience acquise à l'extérieur du Canada demeure négligeable pour les minorités visibles et les autres Canadiens.

Notre prochaine étape consiste à établir des régressions distinctes pour les immigrants et les natifs du Canada qui tiendront compte des différences chez les membres de minorités visibles. Ces résultats, qui sont les plus intéressants d'après nous, sont présentés dans le tableau 4. Les deux premières colonnes montrent les équations salariales pour les hommes nés à l'étranger; on a utilisé pour cela une simple variable fictive relative à la minorité et une série de variables fictives pour saisir les groupes minoritaires visibles. Les colonnes 3 et 4 reprennent ces résultats pour les hommes nés au Canada. Les colonnes 5 à 8 présentent les résultats pour les femmes.

Tableau 4. Équations des offres salariales pour les hommes, par statut d'immigrant

	HOMMES NÉS À L'ÉTRANGER		HOMMES NÉS AU CANADA	
Variable	**1 : MV fictive**	**2 : groupes MV**	**3 : MV fictive**	**4 : groupes MV**
Coordonnées à l'origine	2,306 (15,0)	2,327 (14,9)	1,953 (36,7)	1,959 (36,8)
Minorité visible?	-0,154 (3,7)		-0,055 (1,3)	
Noirs?		-0,213 (2,6)		-0,241 (2,7)
Indo-pakistanais?		-0,147 (2,4)		0,040 (0,2)
Chinois?		-0,157 (2,2)		-0,037 (0,6)
Orientaux non-Chinois?		-0,232 (3,2)		0,047 (0,6)
Arabes?		-0,101 (1,1)		0,140 (1,0)
Latin-américains?		-0,027 (0,3)		-0,308 (1,5)
Nbre d'années depuis la migration	0,005 (0,7)	0,005 (0,6)		
Nbre d'années depuis la migration, au carré	0,00001 (0,1)	0,00002 (0,2)		
Années d'études	0,008 (1,2)	0,009 (1,3)	0,012 (4,8)	0,012 (4,7)
Études ext. Canada?	0,073 (1,4)	0,072 (1,3)	0,095 (1,2)	0,063 (0,8)
Études secondaires?	0,095 (1,7)	0,095 (1,7)	0,052 (3,4)	0,051 (3,3)
Université?	0,348 (4,0)	0,351 (4,1)	0,178 (6,6)	0,178 (6,6)

	HOMMES NÉS À L'ÉTRANGER		HOMMES NÉS AU CANADA	
Variable	**1 : MV fictive**	**2 : groupes MV**	**3 : MV fictive**	**4 : groupes MV**
Années exp. Canada	0,035 (4,3)	0,034 (4,1)	0,028 (16,0)	0,028 (15,9)
Années exp. Canada, au carré	-0,0008 (4,5)	-0,0008 (4,3)	-0,0004 (10,0)	-0,0004 (9,9)
Années exp. ext. Canada	0,004 (0,5)	0,004 (0,6)		
Années exp. ext. Canada, au carré	-0,00004 (0,1)	-0,00005 (0,1)		
Heures payées par semaine	-0,054 (3,1)	-0,060 (3,4)	-,009 (2,6)	-,009 (2,6)
Semaines de travail par année	-0,0002 (0,1)	0,00007 (0,0)	0,003 (5,6)	0,003 (5,6)
Anglais?	0,038 (1,0)	0,045 (1,1)	-0,001 (0,1)	0,001 (0,1)
Français?	0,080 (0,6)	0,078 (0,6)	0,003 (0,1)	0,003 (0,1)
Lieu de résidence : Atlantique?	-0,210 (1,9)	-0,211 (1,9)	-0,141 (7,6)	-0,143 (7,7)
Québec?	0,020 (0,3)	0,024 (0,4)	-0,068 (2,0)	-0,066 (2,0)
Prairies?	-0,156 (3,4)	-0,153 (3,3)	-0,076 (5,2)	-0,076 (5,2)
C.-B.?	0,054 (1,3)	0,051 (1,1)	0,068 (3,9)	0,067 (3,9)
Villes > 500 000?	-0,028 (0,7)	-0,027 (0,7)	0,032 (2,7)	0,031 (2,6)
Régions rurales?	0,002 (0,0)	-0,003 (0,0)	-0,017 (1,4)	-0,017 (1,4)
Autochtone?	0,130 (0,7)	0,127 (0,6)	-0,058 (1,8)	-0,054 (1,7)
Marié?	0,133 (3,1)	0,138 (3,1)	0,157 (12,8)	0,157 (12,8)
Travailleur autonome?	0,090 (1,1)	0,091 (1,1)	-0,130 (5,4)	-0,129 (5,3)

	HOMMES NÉS À L'ÉTRANGER		HOMMES NÉS AU CANADA	
Variable	**1 : MV fictive**	**2 : groupes MV**	**3 : MV fictive**	**4 : groupes MV**
Professionnel?	0,225 (3,3)	0,203 (2,94)	0,323 (14,9)	0,322 (14,8)
Semi-professionnel?	0,158 (2,3)	0,143 (2,1)	0,258 (11,8)	0,259 (11,9)
Superviseur?	0,218 (3,7)	0,198 (3,3)	0,232 (13,8)	0,231 (13,7)
Ouvrier qualifié?	0,096 (1,8)	0,087 (1,6)	0,225 (15,1)	0,225 (15,1)
Ouvrier spécialisé?	-0,078 (1,6)	-0,079 (1,6)	0,065 (4,3)	0,067 (4,5)
Rapport de Mills inversé	-0,173 (3,1)	-0,186 (3,2)	-0,079 (2,8)	-0,084 (2,9)
R^2	0,506	0,510	0,369	0,370
F	17,44	15,05	127,31	107,17
Taille échant. pond. (non pond.)	685 120 (542)	685 120 (542)	3 896 394 (5 699)	3 896 394 (5 699)

Tableau 4 (suite). Équations des offres salariales pour les femmes, par statut d'immigrant

	FEMMES NÉES À L'ÉTRANGER		FEMMES NÉES AU CANADA	
Variable	**5 : VM fictive**	**6 : MV groupe**	**7 : MV fictive**	**8 : MV groupes**
Coordonnée à l'origine	1,664 (10,7)	1,698 (10,9)	1,673 (29,3)	1,672 (29,2)
Minorité visible?	-0,061 (1,6)		-0,023 (0,4)	
Noires?		-0,020 (0,3)		0,093 (0,8)
Indo-pakistanaises?		-0,009 (0,1)		-0,075 (0,5)
Chinoises?		-0,091 (1,5)		-0,031 (0,3)

	FEMMES NÉES À L'ÉTRANGER		FEMMES NÉES AU CANADA	
Variable	**5 : VM fictive**	**6 : MV groupe**	**7 : MV fictive**	**8 : MV groupes**
Orientales non- Chinoises?		-0,127 (2,3)		-0,098 (0,8)
Arabes?		0,086 (0,8)		-0,088 (0,4)
Latino-américaines?		-0,142 (1,5)		-0,002 (0,0)
Nbre d'années depuis la migration	0,012 (2,2)	0,013 (2,4)		
Nbre d'années depuis la migration,au carré	-0,0001 (1,3)	-0,0001 (1,2)		
Années d'études	0,033 (4,3)	0,031 (4,0)	0,025 (8,2)	0,025 (8,2)
Études ext. Canada?	0,030 (0,7)	0,047 (1,1)	0,104 (1,4)	0,104 (1,4)
Études secondaires?	0,007 (0,1)	0,027 (0,5)	0,041 (2,3)	0,041 (2,3)
Université?	0,119 (1,4)	0,139 (1,6)	0,159 (5,4)	0,159 (5,4)
Années exp. Canada	0,008 (1,2)	0,004 (0,6)	0,016 (8,7)	0,016 (8,7)
Années exp. Canada, au carré	-0,00005 (0,3)	0,00003 (0,2)	-0,0003 (5,6)	-0,0003 (5,6)
Années exp. ext. Canada	-0,002 (0,3)	-0,00001 (0,0)		
Années exp. ext. Canada, au carré	0,0001 (0,2)	0,00002 (0,0)		
Heures payées par semaine	-0,022 (1,6)	-0,023 (1,6)	0,0006 (0,2)	0,0006 (0,2)
Semaines de travail par année	0,003 (1,6)	0,003 (1,7)	0,006 (12,0)	0,006 (12,0)
Anglais?	-0,008 (0,2)	-0,033 (0,9)	0,034 (1,7)	0,034 (1,7)
Français?	0,002 (0,0)	-0,009 (0,1)	-0,077 (2,3)	-0,076 (2,3)
Résidence : Atlantique?	0,092 (0,8)	0,065 (0,6)	-0,173 (8,5)	-0,172 (8,5)

	FEMMES NÉES À L'ÉTRANGER		FEMMES NÉES AU CANADA	
Variable	**5 : VM fictive**	**6 : MV groupe**	**7 : MV fictive**	**8 : MV groupes**
Québec?	-0,197 (3,3)	-0,233 (3,7)	0,018 (0,5)	0,018 (0,5)
Prairies?	-0,127 (2,9)	-0,126 (2,8)	-0,127 (8,0)	-0,127 (8,0)
C.-B.?	0,036 (0,9)	0,029 (0,7)	0,035 (1,9)	0,036 (2,0)
Villes > 500 000?	0,074 (2,0)	0,079 (2,1)	0,091 (7,0)	0,091 (7,0)
Régions rurales?	-0,022 (0,3)	-0,014 (0,2)	-0,004 (0,3)	-0,004 (0,3)
Autochtone?	-0,110 (0,6)	-0,135 (0,8)	-0,020 (0,6)	-0,021 (0,6)
Mariée?	0,034 (0,9)	0,035 (1,0)	0,006 (0,5)	0,005 (0,4)
Travailleuse autonome?	-0,032 (0,2)	-0,047 (0,4)	-0,134 (5,0)	-0,133 (4,9)
Professionnelle?	0,219 (3,3)	0,220 (3,3)	0,302 (13,7)	0,301 (13,7)
Semi-professionnelle?	0,364 (6,2)	0,349 (5,9)	0,275 (13,2)	0,275 (13,2)
Superviseuse?	0,076 (1,3)	0,080 (1,3)	0,133 (6,4)	0,133 (6,4)
Ouvrière qualifiée?	0,195 (3,6)	0,193 (3,5)	0,078 (4,3)	0,077 (4,2)
Ouvrière spécialisée?	-0,240 (5,4)	-0,243 (5,4)	-0,129 (8,1)	-0,130 (8,1)
Rapport de Mills inversé	-0,047 (0,8)	-0,086 (1,5)	-0,067 (3,0)	-0,067 (3,0)
R^2	0,573	0,578	0,391	0,391
F	21,42	18,54	122,63	102,83
Taille échant. pond. (non pond.)	639 961 (510)	639 961 (510)	3 306 785 (4 995)	3 306 785 (4 995)

Notes : Comme pour le tableau 2.

Après avoir tenu compte d'autres facteurs, dont le nombre d'années depuis l'immigration et l'expérience de travail acquise à l'extérieur du Canada pour les personnes nées à l'extérieur du Canada, l'appartenance à une minorité visible n'est significative que pour les hommes. La variable fictive relative aux minorités visibles est significative dans la colonne 1 et donne une estimation du désavantage salarial d'environ 15 % pour les hommes des minorités visibles nés à l'étranger par rapport à ceux nés à l'étranger qui n'appartiennent pas à une minorité visible. La série de variables fictives représentant les groupes minoritaires visibles est significative dans la colonne 2 aussi. [19] Les estimations du coefficient de la colonne 2 indiquent que, parmi les groupes minoritaires visibles, on relève des désavantages salariaux significatifs pour les hommes noirs (environ 21 %), les Indo-pakistanais (environ 15 %), les Chinois (environ 16 %)et les Orientaux non chinois (environ 23 %) par rapport aux hommes nés à l'étranger qui n'appartiennent pas une minorité visible.

Pour les hommes nés au Canada et pour toutes les femmes, l'appartenance à une minorité visible est un facteur généralement négligeable. Les variables fictives relatives aux minorités visibles dans les colonnes 3, 5 et 7 du tableau 4 sont toutes négligeables et relativement faibles en importance par rapport aux résultats obtenus pour les hommes nés à l'étranger. La série de variables fictives pour les groupes minoritaires visibles sont collectivement négligeables dans les colonnes 4, 6 et 8.[20] Toutefois, parmi certains groupes, on retrouve des résultats particulièrement significatifs. Chez les hommes nés au Canada, les Noirs ont un désavantage salarial statistiquement significatif, soit environ 24 %, ce qui se compare aux résultats obtenus pour les Noirs nés à l'étranger. Et parmi les femmes nées à l'étranger, les Orientales non-Chinoises subissent un désavantage salarial

---

[19] F=2,98

[20] F=1,89, 1,38 et 1,34, respectivement.

statistiquement significatif d'environ 13 % par rapport aux femmes nées à l'étranger n'appartenant pas à une minorité visible.

L'expérience acquise à l'extérieur du Canada continue d'être un facteur négligeable pour les hommes et les femmes nés à l'étranger. Une différence intéressante est que l'expérience de travail acquise au Canada est un facteur significatif pour les hommes nés à l'étranger mais pas pour les femmes nées à l'étranger.[21]

Une hypothèse est que parmi les personnes nées à l'extérieur du Canada, un facteur important sera la langue maternelle de l'immigrant, car les problèmes de langue pourraient créer au départ un désavantage important sur le marché canadien du travail. Pourtant, les résultats du tableau 4 sur la langue n'indiquent pas que la langue *en soi* est un facteur important. Les hommes et les femmes nés à l'étranger, dont la langue maternelle est la langue dominante provinciale (le français au Québec et l'anglais ailleurs au Canada) ne profitent pas d'un avantage salarial important, tout autre facteur étant considéré. Ainsi, la langue ne semble pas expliquer les désavantages que subissent les hommes nés à l'étranger et appartenant à une minorité visible.

Dans le tableau 5, nous présentons une dernière série de résultats destinés à vérifier l'importance relative du statut d'immigrant pour expliquer les désavantages

---

[21] Les résultats relatifs aux études sont mélangés et difficiles à interpréter. Par exemple, les diplômes d'études secondaires et universitaires constituent un facteur négligeable pour les femmes nées à l'étranger, mais les années d'études estun facteur significatif, tandis que pour les hommes nés à l'étranger, un diplôme universitaire est significatif mais les années d'études et un diplôme d'études secondaires ne le sont pas. Ces variables sur les études sont toutes significatives pour les hommes et les femmes nés au Canada. Les résultats laissent à penser que les études comptent, mais de différentes façons pour les hommes et les femmes nées à l'étranger.

salariaux que subissent les minorités visibles au Canada. Le tableau 5 reprend notre spécification initiale du tableau 2, mais nous y ajoutons des termes d'interaction du statut de minorité visible et du statut d'immigrant. Dans les colonnes 1 et 3, qui n'utilisent que la variable fictive simple pour les minorités visibles, nous ajoutons un seul terme d'interaction qui identifie les hommes et les femmes nés à l'étranger et appartenant à un groupe minoritaire visible. Dans les colonnes 2 et 4, comme une série de variables fictives représentent différents groupes minoritaires visibles, nous ajoutons une série de termes d'interaction identifiant les hommes et les femmes nés à l'étranger et appartenant à un certain groupe minoritaire visible.

Tableau 5. Équations d'offres salariales pour les hommes et les femmes : interaction du statut de minorité visible (MV) et du statut d'immigrant (IM)

	HOMMES		FEMMES	
Variable	**1 : MV fictive**	**2 : MV groupes**	**3 : MV fictive**	**4: MV groupes**
Coordonnée à l'origine	1,999 (41,1)	1,998 (40,7)	1,726 (33,3)	1,742 (33,3)
Minorité (MV)?	-0,048 (1,1)		-0,032 (0,5)	
Noirs?		-0,249 (2,7)		0,097 (0,8)
Indo-pakistanais?		-0,090 (0,4)		-0,074 (0,4)
Chinois?		-0,031 (0,4)		-0,057 (0,6)
Orientaux non-Chinois?		-0,044 (0,5)		-0,105 (0,8)
Arabes?		-0,139 (1,0)		-0,097 (0,4)
Latino-américains?		-0,255 (1,2)		-0,021 (0,1)

	HOMMES		FEMMES	
Variable	**1 : MV fictive**	**2 : MV groupes**	**3 : MV fictive**	**4: MV groupes**
Immigrant (IM)?	-0,022 (0,4)	0,0003 (0,0)	-0,194 (3,4)	-0,202 (3,3)
MV et IM?	-0,134 (2,56)		-0,046 (0,7)	
Noir et IM?		0,055 (0,5)		-0,143 (1,1)
Indo-pakistanais et IM?		-0,256 (1,1)		0,049 (0,3)
Chinois et IM?		-0,163 (1,9)		-0,047 (0,4)
Orientaux non-Chinois et IM?		-0,302 (3,1)		-0,038 (0,3)
Arabe et IM?		-0,327 (2,1)		0,168 (0,6)
Latino-américain et IM?		0,199 (0,9)		-0,075 (0,2)
Annnées depuis la migration	0,007 (1,9)	0,006 (1,5)	0,008 (2,3)	0,008 (2,1)
Années depuis la migration, au carré	-,0002 (2,4)	-,0002 (2,0)	-,00006 (0,8)	-,00005 (0,7)
Années d'études	0,012 (5,1)	0,012 (5,1)	0,026 (9,4)	0,026 (9,3)
Études ext. Canada?	0,018 (0,6)	0,014 (0,5)	0,022 (0,7)	0,029 (1,0)
Études secondaires?	0,058 (3,9)	0,058 (3,9)	0,031 (1,8)	0,032 (1,8)
Université?	0,208 (8,2)	0,208 (8,2)	0,155 (5,6)	0,154 (5,6)
Années exp. Canada	0,028 (16,6)	0,028 (16,4)	0,015 (8,3)	0,014 (8,0)
Années exp. Canada, au carré	-0,0004 (10,6)	-0,0004 (10,4)	-0,0002 (5,2)	-0,0002 (4,9)

	HOMMES		FEMMES	
Variable	**1 : MV fictive**	**2 : MV groupes**	**3 : MV fictive**	**4: MV groupes**
Années exp. ext. Canada	-0,004 (0,8)	-0,004 (0,7)	0,0004 (0,0)	0,003 (0,4)
Années exp. ext. Canada, au carré	0,0003 (1,0)	0,0002 (1,0)	-,00009 (0,2)	-,0002 (0,5)
Heures payées par semaine	-0,014 (3,7)	-0,014 (3,8)	-,0008 (0,3)	-,0007 (0,2)
Semaines de travail par année	0,002 (4,8)	0,002 (4,9)	0,005 (11,8)	0,005 (11,8)
Anglais?	0,026 (1,7)	0,028 (1,8)	0,010 (0,6)	0,0007 (0,0)
Français?	-0,015 (0,6)	-0,017 (0,6)	-0,007 (0,3)	-0,002 (0,1)
Résidence : Atlantique?	-0,149 (8,0)	-0,149 (8,0)	-0,170 (8,4)	-0,170 (8,5)
Québec?	-0,025 (0,9)	-0,022 (0,8)	-0,083 (2,8)	-0,096 (3,2)
Prairies?	-0,085 (6,1)	-0,084 (6,0)	-0,132 (8,9)	-0,131 (8,9)
C.-B.?	0,068 (4,3)	0,067 (4,2)	0,033 (2,0)	0,034 (2,0)
Villes > 500 000?	0,023 (2,0)	0,022 (1,9)	0,090 (7,4)	0,091 (7,5)
Régions rurales?	-0,016 (1,3)	-0,016 (1,3)	-0,005 (0,4)	-0,004 (0,3)
Autochtone?	-0,049 (1,5)	-0,045 (1,4)	-0,022 (0,6)	-0,024 (0,7)
Marié?	0,153 (12,9)	0,154 (12,9)	0,011 (1,0)	0,011 (0,9)
Travailleur autonome?	-0,105 (4,5)	-0,105 (4,5)	-0,126 (4,7)	-0,125 (4,7)
Professionnel?	0,305 (14,8)	0,302 (14,6)	0,285 (13,7)	0,285 (13,7)

	HOMMES		FEMMES	
Variable	**1 : MV fictive**	**2 : MV groupes**	**3 : MV fictive**	**4: MV groupes**
Semi-professionnel?	0,243 (11,7)	0,242 (11,7)	0,286 (14,6)	0,283 (14,4)
Superviseur?	0,226 (13,9)	0,223 (13,6)	0,115 (5,9)	0,116 (5,9)
Ouvrier qualifié?	0,209 (14,5)	0,208 (14,4)	0,092 (5,4)	0,091 (5,3)
Ouvrier spécialisé?	0,043 (3,0)	0,045 (3,1)	-,154 (10,4)	-0,155 (10,4)
Rapport de Mills inversé	-0,114 (4,7)	-0,116 (4,6)	-0,070 (3,5)	-0,077 (3,8)
R^2	0,382	0,384	0,412	0,413
F	120,01	91,87	119,56	91,31
Taille échant. pond. (Non pond.)	4 581 514 (6 241)	4 581 514 (6 241)	3 946 746 (5 505)	3 946 746 (5 505)

Notes : Comme pour le tableau 2.

Les résultats viennent étayer notre conclusion tirée dans le tableau 4, soit que les désavantages salariaux que subissent les minorités visibles au Canada sont étroitement liés aux antécédents d'immigrant. Pour les femmes et les hommes, le statut de minorité visible à lui seul est négligeable dans le tableau 5. La variable fictive simple est négligeable dans la colonne 1 pour les hommes et dans la colonne 3 pour les femmes. La série de variables fictives pour les différents groupes minoritaires visibles, dans la colonne 2 pour les hommes et la colonne 4 pour les femmes, sont également négligeables en tant que groupe.[22]

[22] F=1,73 et 0,34, respectivement.

Le terme d'interaction du statut de minorité visible et du statut d'immigrant est significatif pour les hommes dans la colonne 1 et implique un désavantage salarial d'environ 13 % pour les hommes nés à l'étranger et appartenant à une minorité visible. La série de termes d'interaction pour les différents groupes minoritaires visibles de la colonne 2 est également significative, prise dans son tout,[23] bien que les coefficients significatifs individuels ne soient obtenus que pour les Orientaux non-Chinois et les Arabes. Les variables relatives à l'immigration constituent un facteur négligeable pour les hommes, ce qui implique que seuls les hommes nés à l'étranger et appartenant à une minorité visible sont grandement désavantagés sur le marché canadien du travail.

Pour les femmes, les résultats sont inversés. Le terme d'interaction du statut de minorité visible et du statut d'immigrant est négligeable comme la série de termes dans la colonne 4. Toutefois, la variable sur l'immigration prise seule est significative. Cela nous amène à penser que les femmes nées à l'étranger sont désavantagées sur le marché canadien du travail, qu'elles soient membres ou non d'un groupe minoritaire visible.

6. RÉSUMÉ ET RÉPERCUSSION SUR LA POLITIQUE

La question de discrimination raciale vis-à-vis les minorités visibles frappe en plein coeur de l'image d'une société aimable et gentille que le Canada se fait de lui-même. En même temps, les immigrants au Canada proviennent de plus en plus de pays où il n'y a pas de Blancs; ainsi, l'image que le Canada se fait d'une société acceptant l'immigration est également en jeu.

---

[23] F=3,04

Bien que la mesure dans laquelle les minorités visibles participent pleinement à l'économie canadienne est un enjeu important en matière de politique, notre recherche révèle le danger de simplement compiler de l'information sur les taux de rémunération ou des niveaux de gains des minorités visibles et de les comparer ensuite à ceux que reçoivent les Canadiens appartenant à des minorités non visibles. Ce genre d'exercice est erroné, car il regroupe dans la main-d'oeuvre canadienne tous les membres de minorités visibles sans faire de distinction de couleur, d'origine ethnique, d'études, d'expérience de travail ou de degré d'assimilation. Les tableaux 4 et 5 donnent une image plus précise où il est évident que, à l'exception des Noirs, il n'existe aucun écart salarial important entre les membres de groupes minoritaires visibles et non visibles pour les ouvrier nés au pays. C'est seulement parmi les immigrants que la question des écarts salariaux dans les minorités visibles se pose et, par conséquent, celle des écarts salariaux variés chez les membres des différents groupes minoritaires visibles. De plus, nous remarquons qu'il existe des différences entre les hommes et les femmes. Chez les immigrants, nous voyons un désavantage salarial chez les hommes des minorités visibles par rapport à d'autres hommes, ce qui n'est pas le cas chez les femmes.

Quelles répercussions nos conclusions ont-elles sur la politique gouvernementale? Nous tentons ici une première fois de démêler les déterminants salariaux pour les Canadiens de couleur. Et nous ne faisons qu'un examen purement économique et non sociologique ni anthropologique des membres des groupes minoritaires visibles. Cependant, nos conclusions devraient à tout le moins amener les intervenants à faire preuve de circonspection dans le traitement des minorités visibles comme un groupe homogène pour les besoins de la politique gouvernementale, en particulier en ce qui à trait aux stratégies d'équité dans l'emploi. Comme de plus en plus d'immigrants au Canada appartiennent à des groupes minoritaires visibles et que nos conclusions montrent que la question de la

couleur est en grande partie liée au statut d'immigrant, il se peut qu'il soit maintenant temps de repenser l'importance que le Canada accorde à l'atteinte de l'équité pour tous sur le marché de la main-d'oeuvre. Nos conclusions suggèrent que les mesures prises pour créer un marché du travail canadien équitable pour tous devraient peut-être viser à aider les immigrants à s'assimiler au lieu de s'en tenir aux lois traditionnelles régissant l'équité en matière d'emploi.

D'un autre côté, étant donné la découverte d'un écartr salarial significatif entre les Noirs et les autres Canadiens, il est temps d'étudier plus attentivement ce phénomène. Il semble qu'il soit plus que temps de se pencher sur la question des écarts économiques entre Noirs et Blancs, qui a fait l'objet de tant d'études aux États-unis.

Toutefois, le plus important élément à étudier plus à fond semble être l'adaptation des immigrants appartenant à des minorités visibles, étant donné que deux immigrants sur trois au Canada appartiennent à des groupes minoritaires visibles. Cette étude promet d'être complexe et requerra un cadre de travail conceptuel beaucoup plus large que celui à prédominance économique présenté ici. Par exemple, on a récemment suggéré comme critère de sélection possible des futurs immigrants l'aisance à s'exprimer dans la langue dominante; toutefois, nous ne voyons aucun rôle significatif pour l'aisance à s'exprimer en soi, lorsqu'on tient compte des autres facteurs. Cela semble aller à l'encontre de l'intuitivité, mais il se peut que l'aisance à s'exprimer dans la langue dominante ne soit pas bien mesurée de sorte qu'une aisance «adéquate» est insuffisante pour certains emplois ou que l'aisance dans la langue ne constitue qu'un aspect du phénomèene plus vaste de l'adaptaton culturelle. Cela semble plausible si l'on regarde nos conclusions, soit que les membres des minorités visibles nés au pays (à l'exception des Noirs) ne semblent pas être désavantagés sur le plan économique. Nous admettons que ces

idées sont pures spéculations, et nous devons attendre d'avoir d'autres données longitudinales pour essayer de démêler les divers effets. Elles sont importantes pour de futures recherches.

REMERCIEMENTS

Nous désirons remercier Statistique Canada de nous avoir permis d'accéder au fichier de données principal de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu et de nous avoir fourni un soutien technique. M. Webber, P. Giles et N. Noreau de Statistique Canada ont grandement facilité notre recherche. Les opinions exprimées dans le présent document ne représentent pas celles de Statistique Canada.

RÉFÉRENCES

Baker, M. et D. Benjamin (1997) "Ethnicity, Foreign Birth and Earnings: A Canada/U.S. Comparison" in M. Abbott, C. Beach and R. Chaykowski (eds.) Transition and Structural Change in the North American Labour Market (Kingston: JRC Press and John Deutsch Institute for the Study of Economic Policy), 281-313.

Beach, C. et C. Worswick (1993). "Is There a Double-Negative Effect on the Earnings of Immigrant Women?" Canadian Public Policy/Analyse de Politique **XIX**(1): 36-53.

Bloom, D. et G. Grenier (1992) "Earnings of the French Minority in Canada and the Spanish Minority in the United States" in Barry Chiswick (ed.) Immigration, Language and Ethnicity (Washington: American Enterprise Institute), 373-409.

Bloom, D. E., G. Grenier, et M. Gunderson. (1995). "The changing labour market position of Canadian immigrants." Canadian Journal of Economics **XXVIII**(4b): 987-1005.

Borjas, G. (1985). "Assimilation, changes in cohort quality and the earnings of immigrants." Journal of Labor Economics **3**: 463-89.

Borjas, G. (1994). "The Economics of Immigration." Journal of Economic Literature **XXXII** (4): 1667-1717.

Boyd, M. (1992) "Gender Issues in Immigration and Language Fluency" in Barry Chiswick (ed.) Immigration, Language and Ethnicity (Washington: American Enterprise Institute), 305-63.

Carlson, L.A. et C. Schwartz. (1988) "The Earnings of Women and Ethnic Minorities, 1959-1979." Industrial and Labor Relations Review, 41:4:530-46.

Chiswick, B. (1978). "The effect of Americanization on the earnings of foreign-born men." Journal of Political Economy **86**: 897-921.

Christofides, L. N. et R. Swidinsky (1994). "Wage Determination by Gender and Visible Minority Status: Evidence from the 1989 LMAS." Canadian Public Policy/Analyse de Politique **XX**(1): 34-51.

DeSilva, A. (1996). Discrimination Against Visible Minority Men (Hull, Que: Human Resources Development Canada).

DeSilva, A. (1997). "Earnings of Immigrant Classes in the Early 1980s in Canada: A Reexamination." Canadian Public Policy/Analyse de Politique **XXIII**(2): 179-202.

Heckman, J. (1979). "Sample Selection Bias as a Specification Error." Econometrica **47**(1): 153-61.

Kalbach, Warren, et al (1993). Population Projections of Visible minority groups, Canada, Provinces and regions, 1991-2016. Interdepartmental Working Group on Employment Equity Data, Statistics Canada.

Levitan, Sar, Garth Mangum, et Ray Marshall (1981). Human Resources and Labor Markets. Harper & Row, New York.

Nakamura, A. et M. Nakamura (1992) "Wage Rates of Immigrant and Native Men in Canada and the United States" in Barry Chiswick (ed.) Immigration, Language and Ethnicity (Washington: American Enterprise Institute), 145-66.

Shapiro, D. et M. Stelcner (1997). "Language and Earnings in Quebec: Trends over Twenty Years, 1970-1990." Canadian Public Policy/Analyse de Politique **XXIII**(2): 115-40.

Sowell, Thomas (1982). "Weber and Bakke, and the presuppositions of 'Affirmative Action'." In Discrimination, Affirmative Action, and Equal opportunity, ed. W.E. Block and M.A. Walker. 36-63. Vancouver: The Fraser Institute.